



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 5747-5751

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Bonus Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Indomaret Waru**

Alyani Zahra Salsabela, Nindya Kartika Kusmayati, Noneng R Sukatmadiredja

Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen, STIE Mahardhika, Surabaya, Indonesia

[alyanizahras@gmail.com](mailto:alyanizahras@gmail.com), [nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id](mailto:nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id), [noneng.sukatmadiredja@stiemahardhika.ac.id](mailto:noneng.sukatmadiredja@stiemahardhika.ac.id)

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis cabang Waru dari perusahaan ritel Indomaret dan bagaimana faktor-faktor seperti suasana kerja dan bonus gaji mempengaruhi kinerja karyawan. Banyak orang berpendapat bahwa struktur remunerasi yang adil dan lingkungan kerja yang menyenangkan berperan besar dalam meningkatkan morale dan produktivitas. Penelitian ini melibatkan 63 peserta melalui kuesioner dan menggunakan metodologi kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda (SPSS 26).  $Y = 8.118 + 0.427X_1 + 0.791X_2 + e$  adalah hasil regresi linier berganda. Kuesioner dikirimkan kepada semua karyawan tetap di unit operasional untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun bonus memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika dibandingkan dengan bonus, lingkungan kerja sedikit lebih penting. Penemuan ini menyoroti pentingnya meningkatkan karakteristik internal bisnis untuk memfasilitasi kinerja sumber daya manusia yang optimal. Manajemen Indomaret Waru berharap dapat menggunakan temuan studi ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan menerapkan sistem bonus yang lebih terbuka serta jujur.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi Bonus, Kinerja Karyawan.

### **Latar Belakang**

Dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mengandalkan strategi bisnis yang kuat, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Karyawan merupakan aset penting yang memiliki peran langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik dari sisi internal maupun eksternal. Salah satu upaya strategis untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan kompensasi yang memadai. Faktor-faktor ini terbukti dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, dan kualitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Lingkungan yang bersih, aman, dan tertata baik dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan bebas dari tekanan berlebihan. Selain itu, hubungan antar rekan kerja dan atasan juga menjadi bagian dari lingkungan kerja nonfisik yang menentukan keharmonisan tim. Ketika suasana kerja kondusif, karyawan akan lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan tingkat stres yang tinggi.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga menjadi faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup bonus yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja. Bonus yang diberikan secara adil dan sesuai dengan pencapaian dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk terus berprestasi. Karyawan akan merasa usahanya dihargai dan terdorong untuk mempertahankan kinerja positif. Jika sistem bonus tidak transparan atau tidak konsisten, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan produktivitas.

---

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Bonus Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Indomaret Waru

Indomaret Waru sebagai salah satu unit dari jaringan ritel modern menghadapi tantangan yang sama dalam mengelola kinerja sumber daya manusia. Dengan karakteristik pekerjaan yang padat dan melibatkan pelayanan langsung kepada konsumen, performa karyawan menjadi hal yang sangat krusial. Manajemen dituntut untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung serta memberikan penghargaan yang sebanding dengan usaha karyawan. Kondisi lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan di Indomaret Waru perlu dievaluasi secara berkala. Hal ini penting agar perusahaan tetap mampu mempertahankan karyawan yang kompeten dan loyal.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Namun, setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda sehingga perlu dikaji secara spesifik sesuai konteks dan lokasi. Dalam konteks Indomaret Waru, belum banyak ditemukan kajian ilmiah yang menggambarkan secara langsung bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Padahal, pemahaman yang mendalam mengenai hubungan tersebut sangat diperlukan oleh pihak manajemen dalam mengambil kebijakan yang tepat. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk dilakukan.

Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan ritel. Dengan mengkaji secara ilmiah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi bonus, perusahaan diharapkan dapat mengetahui faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan untuk penyusunan strategi manajemen sumber daya manusia ke depan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan tempat kerja yang sehat dan profesional. Pengelolaan SDM yang tepat akan berdampak langsung pada keberlangsungan bisnis.

Berdasarkan uraian di atas, penting untuk dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Bonus terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Waru”. Penelitian ini akan menguji sejauh mana kedua faktor tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi konkret bagi pihak manajemen dalam merancang kebijakan kerja yang lebih efektif. Selain itu, hasil kajian ini juga dapat memperkaya referensi akademik terkait manajemen sumber daya manusia di sektor ritel modern. Dengan pendekatan ilmiah, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat praktis maupun teoretis.

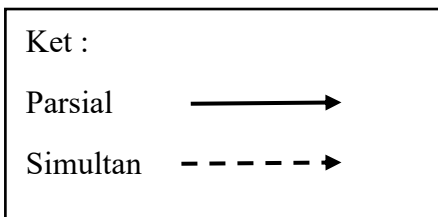
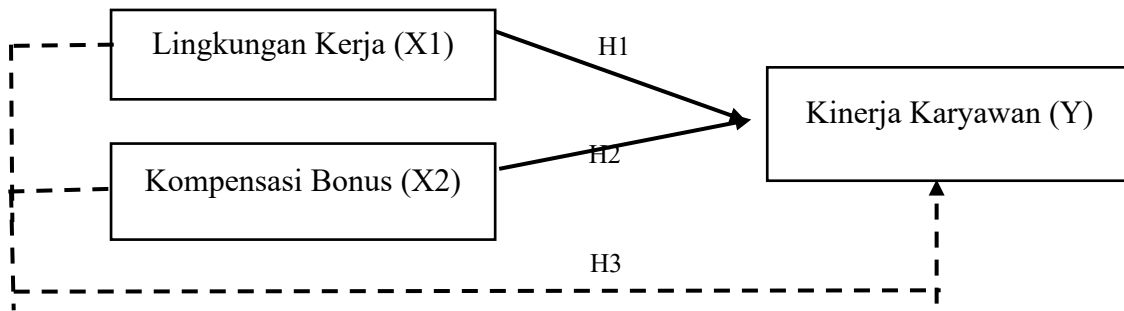
## **Metode Penelitian**

Studi dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif melibatkan 63 responden melalui kuesioner. Studi memanfaatkan desain kuantitatif beserta kajian regresi linier berganda (SPSS 26), melibatkan 63 responden melalui kuesioner. Pendekatan kuantitatif dilaksanakan mengingat membuat peneliti untuk menganalisis korelasi tiap variabel secara terstruktur serta terukur berlandaskan data numerik.

Pendekatan ini memberikan gambaran objektif tentang fenomena yang sedang diteliti berdasarkan data yang diperoleh langsung dari responden. Oleh karena itu, hasilnya dapat digeneralisasi dalam lingkup tertentu sesuai dengan ruang lingkup penelitian, yaitu pada karyawan Indomaret Waru.

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu unit Indomaret lokasinya ada pada Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa Indomaret Waru merupakan salah satu cabang yang memiliki struktur organisasi dan jumlah karyawan yang cukup representatif untuk dijadikan objek penelitian mengenai keberpengaruhannya lingkungan kerja dan kompensasi bonus terhadap kinerja.

**Gambar Kerangka Konseptual**



**Hipotesis :**

H1: Berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Indomaret Waru.

H2: Kompensasi bonus (X2) berpengaruh atas kinerja karyawan (Y) di Indomaret Waru.

H3 : Lingkungan kerja (X1) dan kompensasi bonus (X2) secara simultan berpengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan (Y) di Indomaret Waru.

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.405	3.089

- a. Predictors : (Constant), Kompensasi Bonus, Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

1. Nilai R (Koefisien Korelasi Berganda):

Nilai R = 0,651 menunjukkan tingkat korelasi kuat serta positif pada variabel bebas (lingkungan kerja serta kompensasi bonus) beserta variabel terikat (kinerja karyawan).

Jadi, ada korelasi kokoh pada variabel X1 serta X2 beserta Y.

2. Nilai R Square:

Nilai R Square = 0,424 berarti bahwa 42,4% variasi pada kinerja karyawan bisa dideskripsikan lingkungan kerja serta kompensasi bonus bersamaan.

Sedangkan sisanya, yaitu 57,6% dipengaruhi sebab lainnya tak bisa dideskripsikan pada desain terkait (contohnya motivasi, kepemimpinan, pelatihan).

### 3. Adjusted R Square:

Skor Adjusted R Square = 0,405 memberikan estimasi yang lebih akurat dalam populasi, dan digunakan jika ada lebih dari satu variabel bebas. Nilai ini menunjukkan bahwa setelah disesuaikan, sekitar 40,5% variasi kinerja karyawan masih bisa dideskripsikan model.

Tabel 2. ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	421.869	2	210.934	22.109	<,001 <sup>b</sup>
Residual	572.449	60	9.541		
Total	994.317	62			

- a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan  
b. Predictors : (Constant), Kompensasi Bonus, Lingkungan Kerja

Berdasarkan output pada Tabel ANOVA, terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Artinya, variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi bonus (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, nilai F hitung sebesar 22.109 jauh lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3.150, yang memperkuat kesimpulan bahwa model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja dan pemberian bonus yang tepat secara bersamaan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini memberikan gambaran bahwa kedua variabel independen memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas kerja karyawan di Indomaret Waru. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan sistem kompensasi yang adil dan terukur sebagai strategi peningkatan kinerja.

Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coeffients		Standardized Coeffients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	8.118	2.127		3.816	<,001
X1	.427	.176	.254	2.428	.018
X2	.791	.160	.516	4.927	<,001

- a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

### Analisis Uji t (Parsial)

Tes T dimanfaatkan guna mencari tahu apakah tiap variabel independen (X1 dan X2) berpengaruh signifikan atas variabel dependen (Y), ialah kinerja karyawan.

## ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Berdasarkan kajian regresi linier berganda dilaksanakan guna menelisik keberpengaruhan lingkungan kerja (X1) serta kompensasi bonus (X2) atas kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Indomaret Waru, didapat temuan seperti :

### Persamaan Regresi

berdasarkan Unstandardized Coefficients (kolom B) ialah:

$$Y = 8,118 + 0,427X1 + 0,791X2 + e$$

$$Y = 8,118 + 0,427X1 + 0,791X2 + e$$

Artinya:

- Konstanta senilai 8,118 menunjukkan bila variabel X1 serta X2 bernilai nol, jadi kinerja karyawan diprediksi sebesar 8,118.
- Koefisien X1 (lingkungan kerja) senilai 0,427 artinya tiap kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja nantinya menaikkan kinerja karyawan senilai 0,427, beserta asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien X2 (kompensasi bonus) sebesar 0,791 artinya tiap kenaikan satu satuan pada kompensasi bonus nantinya menaikkan kinerja karyawan senilai 0,791.

## KESIMPULAN

Berlandaskan temuan analisis data dan bahasan sudah dilaksanakan, bisa diambil simpulan: Lingkungan kerja mempunyai keberpengaruh positif atas kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik terbukti meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kompensasi bonus juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Bonus yang diberikan secara adil dan berkaitan langsung dengan prestasi kerja mampu meningkatkan motivasi dan pencapaian karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja serta kompensasi bonus simultan memberikan kontribusi atas peningkatan kinerja karyawan. Kombinasi antara suasana kerja yang mendukung dan sistem penghargaan yang tepat mampu menciptakan karyawan yang lebih produktif dan loyal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fitria, L., & Mulyadi, R. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(2), 115–123. <https://doi.org/10.1234/jmb.2022.092115>
- Hidayat, A., & Wicaksono, T. (2021). *Kompensasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Terapan, 6(1), 54–61. <https://doi.org/10.5678/jemt.2021.061054>
- Lubis, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Aplikasi Praktis*. Bandung: Pustaka Cendekia Utama.
- Pranoto, R. (2023). *Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Era Digital*. Jurnal Administrasi dan Organisasi, 12(3), 87–94. <https://doi.org/10.8901/jao.2023.123087>
- Putra, I. M., & Ardiansyah, B. (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 10(1), 33–41. <https://doi.org/10.4321/jish.2021.101033>
- Ramdani, H. (2023). *Insentif dan Loyalitas: Perspektif Karyawan Milenial*. Jakarta: Smart Media Press.
- Suryanto, A. (2021). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Sains dan Manajemen, 8(1), 20–28. <https://doi.org/10.1016/jsm.2021.081020>